

Prise de position de la Fédération européenne des emplois de la famille

Alliance sectorielle pour les compétences : une véritable opportunité pour l'emploi à domicile

La crise économique provoquée par le coronavirus a considérablement fragilisé l'Union européenne. Initialement évaluée à 7,4%, la contraction de son PIB devrait finalement s'élever à 8,3% en 2020, du fait de la levée moins rapide que prévue des mesures de confinement¹. Face à cette récession historique, le plan de relance proposé par la Commission amorce le rebond de l'économie européenne et ouvre la voie vers un modèle plus durable, intégrant les enjeux climatique et numérique.

Le renforcement des compétences tout au long de la vie est déterminant pour effectuer la transition vers un tel modèle. Elles garantissent la compétitivité, la capacité d'innovation, la résilience et la cohésion sociale de l'Union européenne. Et bien que l'éducation et la formation ne figurent que parmi ses domaines de « compétence d'appui », l'UE agit depuis longtemps en faveur de l'enseignement et de la formation professionnels (ETP), conformément au processus de Copenhague².

La stratégie européenne pour les compétences publiée le 1^{er} juillet 2020³ s'inscrit dans la continuité des politiques menées au cours des dernières années et notamment des conclusions de Riga⁴. Surtout, elle constitue une étape indispensable à la mise en œuvre du premier principe du Socle européen des droits sociaux, dédié à l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Toutefois, quelques défis majeurs restent à relever comme la fragmentation des systèmes de validation des compétences issues de l'apprentissage non-formel et informel. Dans la majorité des cas, l'offre n'est ni suffisante ni adaptée aux besoins des travailleurs, qui ne bénéficient que d'un faible accès à la professionnalisation. Le travail non déclaré est l'un des principaux freins à la mise en œuvre de la Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non-formel et informel⁵. De fait, il est très difficile d'évaluer l'impact des dispositifs de formation et de validation des compétences sur des populations qui ne rentrent pas dans les statistiques nationales ou européennes.

L'emploi à domicile (aussi appelé emploi direct) se caractérise par une relation contractuelle de travail entre deux individus privés, sans intermédiaire, et ne répond à aucun but lucratif ou marchand. Ce modèle est fortement marqué par le travail non-déclaré. Malgré son rôle essentiel, souligné par la pandémie mondiale, l'emploi à domicile n'est que trop rarement reconnu, encadré et développé par les Etats membres. Pourtant, en dépit de leur faible

¹ European Commission. (2020, 7 Juillet). Summer 2020 Economic Forecast: An even deeper recession with wider divergences. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1269.

² CEDEFOP. (2014, 1 Novembre). Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission on enhanced European cooperation in VET. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://www.cedefop.europa.eu/files/copenhagen_declaration_en.pdf.

³ European Commission. (2020, 7 Juillet). Communication – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020). Consulté le 9 juillet, 2020 sur <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723>.

⁴ CEDEFOP. (2015). European Ministers endorse Riga conclusions on VET. Consulté le 9 juillet, 2020, sur <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>.

⁵ Council of the EU. (2012, 20 Décembre). Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. Consulté le 9 juillet, 2020 sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>.

qualification, les travailleurs de ce secteur sont souvent dotés de compétences transversales de soutien et d'aide au bien-être, acquises sur le terrain. La validation de ces compétences renforcerait non seulement l'attractivité du secteur, mais servirait surtout de levier pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, en favorisant l'insertion sociale par le travail, et améliorerait la prise en charge des personnes à leur domicile.

A ce titre, le secteur de l'emploi à domicile bénéficierait pleinement d'une alliance sectorielle pour les compétences (Blueprint). Cela favoriserait d'une part la coopération et le partage de bonnes pratiques entre les acteurs européens du secteur. Et d'autre part, ça permettrait à 8 millions de travailleurs déclarés, soit 4% de l'emploi total, d'acquérir de nouvelles compétences⁶. Enfin, une telle initiative serait conforme à la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui reconnaît le droit à l'éducation et à la formation professionnelle et continue pour tous.

I) Les besoins générés par l'évolution démographique

Le vieillissement de la population est l'un des principaux enjeux soulevés par l'évolution démographique au sein de l'UE. Selon les estimations de la Commission, environ 30% des citoyens européens seront âgés de 65 ans et plus en 2070 contre 20% aujourd'hui⁷. Face à ce constat, il est nécessaire de mettre en place une politique de relance qui tiennent compte des besoins générés par une telle évolution.

Au niveau sanitaire, la crise du Covid a renforcé la vulnérabilité des personnes âgées et accentué leur isolement à court terme. Surtout, elle a souligné les limites de nos systèmes de santé, ébranlés tant en matière de financement, que de prise en charge de la solitude et des soins de santé de longue durée. Cela aura néanmoins permis de s'intéresser aux nouvelles exigences des personnes âgées en matière de soutien et d'accompagnement. Ainsi, en France, on estime à plus de 80% la part des personnes qui préféreraient rester chez elles jusqu'à la fin de leur vie⁸. Beaucoup sont à la recherche d'alternatives locales, plus agréables et moins onéreuses que les hôpitaux encore très souvent engorgés.

La crise du Covid a également mis en évidence l'impact du vieillissement de la population sur les besoins d'emploi. Les difficultés des Etats membres à subvenir aux besoins des personnes les plus vulnérables a notamment révélé le manque de main-d'œuvre qualifiée capable de prendre en charge les personnes âgées et en perte d'autonomie. Ce phénomène pourrait d'ailleurs s'accroître au cours des prochaines décennies, puisque le nombre de personnes occupées devrait continuellement diminuer selon les estimations⁹. Toutefois, l'émergence d'une économie des séniors peut se révéler vectrice d'innovation sociale et technologique, si elle est bien soutenue. L'usage des nouvelles technologies pourrait notamment représenter un formidable levier de croissance, particulièrement pour les services du « care »¹⁰. Il devra

⁶ European Commission (2012). Personal and household services. Consulté le 9 juillet, 2020 sur <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en>.

⁷ Eurostat Statistics Explained. (2019, Juillet). Structure et vieillissement de la population. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/fr.

⁸ Institut Montaigne. (2015, Juin). Bien vieillir à domicile : accompagner les séniors. Consulté le 9 juillet, 2020 sur <https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/favoriser%20le%20bien-vieillir.pdf>.

⁹ European Commission. (2018, May). The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070). Institutional Paper 079. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en.

¹⁰ EIT. (2020, March). EIT Health and McKinsey: Transforming healthcare with AI. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://eithealth.eu/wp-content/uploads/2020/03/EIT-Health-and-McKinsey_Transforming-Healthcare-with-AI.pdf.

nécessairement être accompagné par une plus grande inclusion des populations les moins représentées sur le marché du travail parmi lesquelles figurent outre les femmes ou les personnes migrantes.

II) L'emploi à domicile : un secteur vecteur d'insertion sociale

L'écart entre les taux d'emploi par sexe s'élevait à 11,5 points de pourcentage en 2017¹¹. Malgré une diminution progressive, ce fossé se retrouve aussi parmi les actifs occupés. De fait, parmi les femmes qui occupaient un emploi, âgées de 15 à 64 ans en 2018, 35% travaillaient à mi-temps, contre seulement 9,6% des hommes de cette même tranche d'âge¹².

Malgré les nombreuses campagnes de sensibilisation et d'éducation, les femmes ne jouissent pas encore du même statut que les hommes sur le marché du travail. La reproduction des schémas familiaux traditionnels ne permet que trop rarement un partage équitable des responsabilités familiales. En outre, cela alimente les nombreux stéréotypes sur le marché du travail, qui réduisent les femmes à leurs rôles de mères et rendent leurs profils moins attractifs.

Sur les 308 millions de personnes âgées de 18 à 64 ans et vivant dans l'Union européenne, 106 millions de personnes (34%) ont fait état de responsabilités familiales en 2018, selon Eurostat¹³. Sans surprise, plus de femmes (37%) que d'hommes (32%) ont déclaré assumer ce type de responsabilités. Un écart que l'on retrouve lorsque l'on s'intéresse aux personnes qui ont dû adapter leurs emplois à leurs responsabilités familiales avec 39% des femmes contre seulement 17% des hommes sur l'ensemble de la population sondée. Le faible recourt aux services d'assistance maternelle en raison de l'absence de solutions abordables est l'une des principales explications de cet écart. Ainsi, parmi l'ensemble des personnes sondées, seulement 28% de celles qui ont affirmé avoir des responsabilités familiales utilisent de tels services.

Outre la garde d'enfants, les aidants, c'est-à-dire, ceux qui apportent de l'aide à leurs parents vieillissants, malades ou encore dépendants à leur domicile, sont également plus souvent des femmes¹³. De manière plus ou moins systématique en fonction des Etats membres et du modèle familial, elles exercent une activité professionnelle et sont souvent mères de famille. L'accumulation de ces rôles et des tâches qui leur sont associées peut conduire à l'épuisement et au ralentissement ou à l'arrêt de l'activité professionnelle. L'externalisation d'une partie des tâches d'accompagnement et de prise en charge à un travailleur qualifié et déclaré, est donc un enjeu majeur pour renforcer la participation des femmes au marché du travail.

Par ailleurs, le secteur de l'emploi à domicile représente, lorsqu'il est déclaré, une réelle opportunité d'intégration et d'inclusion des personnes issues de la migration. Il favorise l'accès au marché du travail à des personnes peu ou pas qualifiées ou dont les diplômes ne sont pas reconnus. Il constitue un véritable levier d'insertion sociale par le travail puisqu'il peut permettre aux travailleurs de bénéficier de revenus et de droits sociaux.

¹¹ European Commission (2019, March 7), 2019 Report on equality between women and men in the EU, p9. Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-equalitybetween-women-and-men.

¹² Eurostat (2020), Part-Time employment as percentage of the total employment, by sex, age and country of birth (%). Consulté le 9 juillet, 2020 sur https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSA_EPPGACOB.

¹³ Eurostat (2019), *Communiqué de presse : conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale*. Consulté le 9 juillet, 2020 sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10157127/3-10102019-AP-FR.pdf/f2ee298c-dcd9-dc41-740d-2ca0d834e4bc>.

III) Le manque de personnel reconnu et qualifié

Si on estime à environ 18 millions le nombre de travailleurs à domicile exerçant dans l'Union européenne, moins de la moitié d'entre eux est déclarée¹⁴. Cela s'explique principalement par le faible d'encadrement du secteur à l'échelle régionale, nationale et européenne, mais aussi par le lieu, le domicile, et la nature des activités exécutées par les travailleurs. Ainsi en 2013, la part de travailleurs non-déclarés s'élevait à plus de 45% en Allemagne, 40% en Italie et aux Pays-Bas. L'absence de statistiques plus récentes illustre le manque de reconnaissance de ces travailleurs, qui ne bénéficient pas de droits et de protection sociale, au même titre que ceux des secteurs standards.

En dépit des initiatives européennes telles que le cadre européen de certification (CEC), ECVET, Europass ou ESCO, les systèmes de formation et de certification professionnelle demeurent très hétérogènes au sein de l'UE. La création de standards communs est donc une étape nécessaire pour renforcer la professionnalisation des travailleurs à domicile. Par l'intermédiaire des projets européens et de la plateforme EPALE, EFFE a déjà fortement contribué à la structuration d'un réseau européen autour d'enjeux communs. Tous ces acteurs sont convaincus que la reconnaissance des compétences des travailleurs est un levier indispensable pour les orienter vers un modèle d'emploi durable et déclaré.

Par ailleurs, ce réseau a permis d'identifier les axes de développement nécessaires pour que le secteur contribue activement à la double transition amorcée par la Commission européenne. De fait, l'acquisition de compétences numériques permettrait aux travailleurs de renforcer leur employabilité sur le marché du travail et d'améliorer la qualité des services proposées. Surtout, elle favoriserait le développement d'un modèle déclaré, particulièrement via les plateformes déclaratives. Ces dernières ouvrent aussi des opportunités en matière d'amélioration des conditions de travail des travailleurs et de mises en place de mesures fiscales incitatives pour leurs employeurs.

IV) Conclusion

Tous ces éléments illustrent la nécessité de développer des outils en faveur du renforcement et de la validation des compétences des travailleurs à domicile. Si son périmètre d'action en matière d'enseignement et de formation professionnels est limité, l'UE peut néanmoins soutenir les partenaires sociaux et les Etats membres par l'intermédiaire de ses alliances Blueprint.

EFFE souhaite porter une telle initiative qui permettrait d'orienter des millions de travailleurs vers des modèles déclarés, tout en renforçant la qualité des services dispensés. Par ce biais, elle favoriserait leur insertion sociale et réduirait nettement leur précarité, tout en augmentant la collecte de cotisations permettant de financer des droits sociaux de formation.

¹⁴ EFFE (2019, Mars), Livre Blanc européen : Emploi, famille et domicile dans l'Union européenne. Consulté le 9 juillet, 2020 sur <https://www.effe-homecare.eu/wp-content/uploads/2020/02/Livre-Blanc-EFFE-FR-1.pdf>.